

平成 18 年（行ウ）第 185 号 自己申告票提出義務不存在確認等請求事件

原告 外 28 名

被告 大阪府

## 被告第 2 準備書面

平成 19 年 6 月 14 日

大阪地方裁判所第 7 民事部合 20 係 御中

被告訴訟代理人

弁護士 筒井 豊

被告指定代理人

大阪府事務吏員 大門 孝治

同 黒瀬 康範

同 五味 謙作

同 鈴江 秀之

同 佐藤 新悟

上記当事者間の頭書事件について、被告は以下のとおり弁論を準備する。

### 記

原告らの平成 19 年 3 月 14 日付け第 1 準備書面による主張について

はじめに

本訴請求は、原告らが自己申告票の提出義務を負わないこと並びに原告らが自己申告票の不提出を理由として昇給及び勤勉手当の支給に関して不利益な取扱いを受けない地位を有することの確認を求めるものであるが、このような訴えの適法性について判断するためには、給与構造の改革のための改正を経た、「職員の給与に関する条例」(昭和 40 年大阪府条例第 35 号。以下「給与条例」という。)\「職員の給料に関する規則」(昭和 41 年大阪府人事委員会規則第 1 号。以下「給料規則」という。)\「職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する条例」(昭和 39 年大阪府条例第 45 号。以下「期末勤勉手当条例」という。)\「職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する規則」(昭和 39 年大阪府人事委員会規則第 3 号。以下「期末勤勉手当規則」という。)等から成る現在の被告の給与制度について理解することが必要である。

以下では、被告の現行の給与制度について述べたうえで、原告らの上記準備書面における主張に対する被告の反論を述べる。

## 第1 給与構造の改革のための改正後の給与制度について

### 1 給与条例関係の改正

#### (1) 給与条例の改正の概要

平成17年10月の大阪府人事委員会（以下「人事委員会」という。）による勧告及び意見（乙第21号証11頁（ ）参照）をうけて、給与条例が改正され、平成18年4月1日から施行された（乙第27号証）。

改正内容のうち、本件で問題となる昇給に関する主な改正の概要は次のとおりである（乙第22号証参照）。

給与構造の見直しに伴い、給料表（給与条例別表第1～別表第6）の級構成及び号給構成を改正し、従前の給料表の1号給を4号給に分割した。これは、勤務成績に応じた昇給幅を決定できるようにするためである。

従前昇給時期が年4回（1月1日、4月1日、7月1日、10月1日）に分かれていたのを、年1回（1月1日）に統一し、また、普通昇給と特別昇給とを統合した結果、昇給は、人事委員会規則で定める日（1月1日）に、任命権者が定める期間（1年）における職員の勤務成績に応じて行う（改正後の給与条例5条5項。乙第31号証）。

職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、任命権者が定める期間の全部を良好な成績で勤務した職員の号給数を4号給とすることを基準として人事委員会規則で定める基準に従い決定する（改正後の給与条例5条6項。乙第31号証）。

職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができないと定め（改正後の給与条例5条9項）従前、最高号給を受けるに至ってから18月を良好な成績で勤務した者については、最高号給を超えて昇給することができる」とされていた規定を廃止した（乙第31号証）。これは、職務給の徹底を図る趣旨から、給料表の職務の級の最高の号給を超えて昇給しないことを定めたものである。

#### (2) 給料規則の改正の概要

給与条例の改正をうけて、給料規則が改正され、平成18年4月1日から施行された（乙第28号証）。

主要な改正内容は次のとおりである（乙第22号証参照）。

昇給日は毎年1月1日に統一された（改正後の給料規則22条。乙第32号証）。

給与条例5条5項の規定による昇給は、当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならない（改正後の給料規則23条。乙第32号証）。

職員を給与条例5条5項による昇給をさせる場合の号給数は、当該職員の勤務成績に応じて決定される昇給区分に応じて下記の改正後の給料規則別表第10に定める昇給号給数表に定める号給数とし、昇給区分を第5号区分に決定された職員は昇給しないことが定められ、併せて、同表によることができない場合にあっては、（任命権者が）あらかじめ大阪府人事委員会（以下「人事委員会」という。）と協議して昇給号給数を決定することができる（改正後

の給料規則 24 条 1 項 )。

#### 改正後の給料規則別表第 10

昇給の区分	第 1 号 区分	第 2 号 区分	第 3 号 区分	第 4 号 区分
昇給の号給数	6 号給	5 号給	4 号給	2 号給
	3 号給	2 号給	2 号給	1 号給

備考 この表に定める上段の号給数は条例第 5 条第 7 項の適用を受ける職員以外の職員に、下段の号給数は同項の適用を受ける職員に適用する。

職員の昇給区分は、給料規則 23 条に規定する勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号の職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする (改正後の給料規則 24 条 3 項)。

- 1 勤務成績が極めて良好である職員 第 1 号区分
- 2 勤務成績が特に良好である職員 第 2 号区分
- 3 勤務成績が良好である職員 第 3 号区分
- 4 勤務成績がやや良好でない職員 第 4 号区分
- 5 勤務成績が良好でない職員 第 5 号区分

#### (3) 昇給取扱要領の概要

大阪府教育委員会 (以下「府教委」という。)は、改正後の給与条例 5 条 5 項及び同条 6 項並びに改正後の給料規則 23 条、24 条 1 項に定める人事委員会との協議及び同条 3 項等の規定に基づき、府立の高等専門学校、高等学校等の職員及び府費負担教職員の任命権者として、昇給取扱要領 (平成 18 年 6 月 12 日教委職企第 1243 号。乙第 23 号証)を制定し、平成 18 年 4 月 1 日から適用した (ただし、昇給取扱要領 5 条 3 項の規定は、平成 19 年 4 月 1 日から適用される。)

昇給取扱要領の主な規定の概要は次のとおりである。

勤務成績判定期間は、昇給日 (毎年 1 月 1 日)の属する年度の前年度の 4 月 1 日 (同日後に新たに職員となった者は新たに職員となった日)から翌年の 3 月 31 日までとする (昇給取扱要領 2 条)。

給料規則 23 条に規定する勤務成績の証明は、システム規則 (平成 16 年大阪府教育委員会規則第 12 号及び平成 16 年大阪府教育委員会規則第 13 号)に規定する評価・育成システム (以下「システム」という。)の総合評価結果 (以下「評価結果」という。)をもって行う。 (昇給取扱要領 3 条)

給料規則 24 条 1 項ただし書の規定に基づき人事委員会との協議により定めた昇給号給数は、下記の別表 1 のとおりとする (昇給取扱要領 4 条 1 項)。

別表 1

昇給の区分	第 1 号 区分	第 2 号 区分	第 3 号 区分	第 4 号 区分	第 5 号 区分
昇給の号給数	5 号給	5 号給	4 号給	3 号給	昇給しない
	3 号給	3 号給	2 号給	1 号給	昇給しない

備考 この表に定める上段の号給数は条例第 5 条第 7 項の適用を受ける職員以外の職員に、  
下段の号給数は同項の適用を受ける職員に適用する。

給料規則 24 条 3 項各号に掲げる職員は、システムの評価結果に基づき、下記の別表 2  
のとおり決定する（昇給取扱要領 4 条 2 項）。

別表 2

昇 給 区 分	対 象 職 員
第 1 号区分 勤務成績が極めて良好である職員	(1) 前年度の評価結果が S であった職員
第 2 号区分 勤務成績が特に良好である職員	(1) 前年度の評価結果が A であった職員 (ただし書省略) (2) 省略
第 3 号区分 勤務成績が良好である職員	(1) 前年度の評価結果が B であった職員 (ただし書省略) (2) 省略
第 4 号区分 勤務成績がやや良好でない職員	(1) 前年度の評価結果が C であった職員
第 5 号区分 勤務成績が良好でない職員	(1) 前年度の評価結果が D であった職員

評価結果のない職員等の取扱いについては、次のとおりさだめられた。

(a) 平成 18 年度（すべての職員について本件システムによる前年度の評価結果がない。）

ア 次のイ及びウの職員を除く職員

昇給取扱要領 5 条 1 項本文及び附則 2 項後段の規定により、良好な成績で勤務したものとみなされる結果、昇給区分が別表 1 の第 3 号区分に決定されるところ（別表 1 による昇給号給数は、4 号給）、「職員の給料に関する規則の一部を改正する規則」（平成 18 年大阪府人事委員会規則第 9 号。乙第 28 号証）附則 4 項前段の規定により、当該昇給号給数（4 号給）に上記改正規則の施行日（平成 18 年 4 月 1 日）から平成 18 年 12 月 31 日までの期間の月数を 12 月で除した数を乗じて得た数の号給数（3 号給）の昇給が平成 19 年 1 月 1 日に行われた。

なお、平成 18 年度の評価結果は平成 19 年 3 月 31 日までに確定することから、平成 19 年 1 月 1 日時点では、平成 18 年中に自己申告票を提出しなかった者も、昇給取扱要領 5 条 1 項 2 号に該当しないことから、同条 3 項が適用されずに、同条 1 項本文が適用される結果、平成 19 年 1 月 1 日に 3 号給の昇給が行われた。

イ 前年度において適用を受けていた他任命権者又は公益法人等の人事評価結果がある職員

昇給取扱要領 5 条 1 項 1 号、同条 2 項により、当該人事評価結果に基づき他任命権者

等において決定された昇給号給数に基づき平成 19 年 1 月 1 日に昇給が行われた。

ウ 自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員（以下「自己申告票未提出者」という。）

上記のとおり、平成 18 年中に自己申告票を提出していない者も、平成 19 年 1 月 1 日の時点では「自己申告票未提出者」に該当しないことから、同日時点では、昇給取扱要領 5 条 1 項 2 号に該当する職員はいなかったことになる。

(b) 平成 19 年度

ア 次のイ及びウの職員を除く職員

平成 18 年度の評価・育成システムに基づく評価結果に応じて、昇給取扱要領 4 条 1 項、同条 2 項が適用され、昇給させるか否か並びに昇給させる場合の昇給区分及び昇給号給数が決定され、平成 20 年 1 月 1 日に昇給が行われる。

イ 前年度において適用を受けていた他任命権者又は公益法人等の人事評価結果がある職員

昇給取扱要領 5 条 1 項 1 号、同条 2 項により、当該人事評価結果に基づき他任命権者等において決定された昇給号給数に基づき平成 20 年 1 月 1 日に昇給が行われる。

ウ 平成 18 年度の「自己申告票未提出者」

平成 18 年度に自己申告票を提出しないことから評価結果がない職員（自己申告票未提出者）については、昇給取扱要領 5 条 1 項 2 号、同条 3 項ただし書の規定により、平成 20 年 1 月 1 日に 3 号給の昇給が行われる。

(c) 平成 20 年度以降

ア 次のイ及びウの職員を除く職員

本件システムに基づく平成 19 年度以降の評価結果に応じて、昇給取扱要領 4 条 1 項、同条 2 項が適用され、昇給させるか否か並びに昇給させる場合の昇給区分及び昇給号給数が決定され、平成 21 年以降の毎年 1 月 1 日に昇給が行われる。

イ 前年度において適用を受けていた他任命権者又は公益法人等の人事評価結果がある職員

昇給取扱要領 5 条 1 項 1 号、同条 2 項により、当該人事評価結果に基づき他任命権者等において決定された昇給号給数に基づき平成 21 年以降の毎年 1 月 1 日に昇給が行われる。

ウ 平成 19 年度以降の「自己申告票未提出者」

自己申告票を提出しないことから前年度の評価結果のない職員については、昇給取扱要領 5 条 1 項 2 号、同条 3 項本文の規定により、昇給しない。ただし、前年度自己申告票未提出の職員のうち前々年度に自己申告票を提出した職員（初回の自己申告票未提出者）については、3 号給の昇給が行われる（昇給取扱要領 5 条 3 項ただし書）。

## 2 期末勤勉手当条例関係の改正

(1) 平成 18 年度の期末勤勉手当条例及び期末勤勉手当規則の改正

平成 18 年度までは、勤勉手当については、6 月 1 日及び 12 月 1 日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前 6 箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事委員会規則で定める日に支給すると定められていた（期末勤勉手当条例 3 条 1 項。乙第 33 号証）。

また、同じく平成 18 年度までは、勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額（それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額）に、任命権者が人事委員会規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とすると定められ（期末勤勉手当条例 3 条 2 項前段。乙第 33 号証）これをうけて期末勤勉手当規則 8 条は、期末勤勉手当条例 3 条 2 項の人事委員会規則で定める基準は、期末勤勉手当規則 9 条に規定する職員の勤務期間による割合（期間率）に同規則 12 条に規定する職員の勤務成績による割合（成績率）を乗じて得た割合とすると定めていた（乙第 34 号証）。

こうしたことから、平成 17 年 10 月の人事委員会による勧告及び意見（乙第 21 号証）をうけて、平成 18 年 3 月 31 日に期末勤勉手当規則が改正され、同年 4 月 1 日から施行された（乙第 28 号証。乙第 36 号証）。なお、同時期の期末勤勉手当条例の改正は、堺市が指定都市に移行したことによる規定の整備等である（乙第 27 号証。乙第 35 号証）。

平成 18 年度の期末勤勉手当規則の上記改正のうち、勤勉手当に関係する部分の主な改正の概要は次のとおりである（乙第 36 号証）。

期末勤勉手当規則 9 条に定める別表第 3 の期間率が改正された。これは、国家公務員に関する国の規定に準拠したものである。

期末勤勉手当規則 12 条 1 号及び 2 号に定める成績率の割合の範囲が次のとおり改正された。

ア 再任用職員以外の職員（期末勤勉手当規則 12 条 1 号）

一般職員 100 分の 140 が 100 分の 145 に改められた。

特定幹部職員 100 分の 180 が 100 分の 185 に改められた。

イ 再任用職員（期末勤勉手当規則 12 条 2 号）

一般職員 6 月支給の場合は 100 分の 70、12 月支給の場合は 100 分の 80 に改められた。

特定幹部職員 6 月支給の場合は 100 分の 90、12 月支給の場合は 100 分の 100 に改められた。

(2)「期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給について」(平成 10 年 10 月 30 日大人委第 292 号通知)の改正

従前、人事委員会は、期末勤勉手当条例及び期末勤勉手当規則を実施するため、「期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給について」(平成 10 年 10 月 30 日大人委第 292 号通知。以下「期末勤勉手当通知」という。)(乙第 37 号証)を定めて任命権者等に通知しているが、上記条例及び規則の改正に伴い、人事委員会は、期末勤勉手当通知の一部を改正し通知した。

期末勤勉手当通知の改正のうち、成績率に関係する主な改正は次のとおりである。

改正後の期末勤勉手当通知第 15 項は、「規則第 12 条に規定する職員の成績率は、当該職員の勤務評定に関する記録書又は勤務成績を判定するに足ると認められる事実を考慮の上、当該職員が次の各号のいずれかに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内で定め

るものとする。(ただし書省略)」と定め、同項 1 号及び 2 号の職員ごとの成績率の割合の範囲を次のように定めた。

- 規則 12 条 1 号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める割合
- ア 基準日以前 6 箇月以内の期間(以下「評定期間」という。)における勤務成績が特に優秀な職員 100 分の 81 以上(特定幹部職員にあっては、100 分の 101 以上)
  - イ 評定期間における勤務成績が優秀な職員(アに該当する職員を除く。) 100 分の 76 以上 100 分の 81 未満(特定幹部職員にあっては、100 分の 96 以上 100 分の 101 未満)
  - ウ 評定期間における勤務成績が良好な職員(ア及びイに該当する職員を除く。) 100 分の 71(特定幹部職員にあっては、100 分の 91)
  - エ アからウまでに掲げる職員以外の職員 100 分の 71 未満(特定幹部職員にあっては、100 分の 91 未満)

- 規則 12 条 2 号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める割合
- ア 評定期間における勤務成績が優秀な職員 6 月に支給する場合には 100 分の 35 超(特定幹部職員にあっては、100 分の 45 超)、12 月に支給する場合には 100 分の 40 超(特定幹部職員にあっては、100 分の 50 超)
  - イ 評定期間における勤務成績が良好な職員(アに該当する職員を除く。) 6 月に支給する場合には 100 分の 35(特定幹部職員にあっては、100 分の 45)、12 月に支給する場合には 100 分の 40(特定幹部職員にあっては、100 分の 50)
  - ウ ア及びイに掲げる職員以外の職員 6 月に支給する場合には 100 分の 35 未満(特定幹部職員にあっては、100 分の 45 未満)、12 月に支給する場合には 100 分の 40 未満(特定幹部職員にあっては、100 分の 50 未満)

### (3) 平成 19 年度の期末勤勉手当条例の一部改正

その後さらに、平成 18 年 12 月 26 日に「職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例」(乙第 38 号証)が公布されて平成 19 年 4 月 1 日から施行されたが、同条例第 3 条により期末勤勉手当条例の一部が改正された。

平成 19 年度の期末勤勉手当条例の主な改正は、次のとおりである。

改正後の期末勤勉手当条例 3 条 1 項において、「勤勉手当は、6 月 1 日及び 12 月 1 日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員(括弧内省略)に対し、任命権者(大阪市立学校及び堺市立学校の職員のうち市町村立学校職員給与負担法(括弧内省略)第 1 条に規定する職員については、府の教育委員会とする。以下同じ。)が定める期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事委員会規則で定める日に支給する。(後段省略)」と定められた。これは、従来、基準日以前 6 箇月以内の期間(評定期間)における職員の勤務成績に応じて勤勉手当を支給していたのを、評定期間を任命権者が定める期間に改めたものである。

改正後の期末勤勉手当条例 3 条 2 項において、「勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が人事委員会規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員

の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。一及び二（省略）」と定められた。

#### (4) 平成 19 年度の期末勤勉手当規則の一部改正

人事委員会は、期末勤勉手当条例の改正をうけて、平成 19 年 3 月 31 日に「職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する規則の一部を改正する規則」(平成 19 年大阪府人事委員会規則第 10 号。乙第 39 号証)により期末勤勉手当規則を改正し、同年 4 月 1 日から施行した。

平成 19 年度の期末勤勉手当規則の改正の主な概要は、従来期末勤勉手当通知に規定されていた成績率の割合に関する基準を期末勤勉手当規則に規定し、併せて、同規則 12 条を全部改正したものであるが、改正後の同規則 12 条 1 項は次のとおりである(乙第 39 号証)。

「再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各任命権者が定めるものとする。ただし、各任命権者は、次の各号に定める成績率によることができない場合にあっては、あらかじめ人事委員会と協議して別段の取扱いをすることができる。

- 一 勤務成績が特に優秀な職員 100 分の 81 以上 100 分の 145 以下(条例第 2 条第 2 項に規定する特定幹部職員(以下「特定幹部職員」という。)にあっては、100 分の 101 以上 100 分の 185 以下)
- 二 勤務成績が優秀な職員 100 分の 76 以上 100 分の 81 未満(特定幹部職員にあっては、100 分の 96 以上 100 分の 101 未満)
- 三 勤務成績が良好な職員 100 分の 71(特定幹部職員にあっては、100 分の 91)
- 四 勤務成績が良好でない職員 100 分の 71 未満(特定幹部職員にあっては、100 分の 91 未満)」

#### (5) 「勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領」の制定及びその概要

府教委は、平成 19 年 4 月 1 日から施行された改正後の期末勤勉手当条例 3 条(乙第 40 号証)及び期末勤勉手当規則 12 条等(乙第 39 号証)並びに期末勤勉手当通知(乙第 37 号証)に基づき、同年 5 月 28 日付けで「勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領」(平成 19 年 5 月 28 日教委職企第 1199 号。以下「成績率取扱要領」という。)(乙第 26 号証)を定め、同日各府立学校長、各市町村教育委員会教育長その他の関係者に通知するとともに、平成 19 年 4 月 1 日から適用した。

なお、成績率取扱要領は、従前「勤勉手当の成績率の取扱いについての考え方」(平成 18 年 6 月 12 日教委職企第 1307 号。乙第 24 号証)により周知していた勤勉手当の成績率に関する考え方を、正式に行政規則として定めたものである。

成績率取扱要領の主な規定の概要は、次のとおりである。

- ④ 期末勤勉手当条例 3 条 1 項に規定する任命権者が定める期間は、基準日の属する年度の前年度の 4 月 1 日(同日後に新たに職員となったものは新たに職員となった日)から 3 月 31 日まで(以下「評定期間」という。)とする(成績率取扱要領 2 条)。



ú 期末勤勉手当規則 12 条 1 項に基づく勤務成績の証明は、評定期間における本件システムの総合評価結果（以下「評価結果」という。）に基づいて行う（成績率取扱要領 3 条）。

á 再任用職員以外の職員の、職員の区分及び成績率については、下記の別表 1 のとおりとする（成績率取扱要領 5 条 1 項）。

別表 1

職員の区分		対象職員	成績率	
			再任用職員以外の職員	
			特定幹部職員以外の職員	特定幹部職員
成績上位区分	勤務成績が特に優秀な職員	前年度の評価結果が S であった職員	2 + 100 分の 71	2Y + 100 分の 91
	勤務成績が優秀な職員	前年度の評価結果が A であった職員	+ 100 分の 71	Y + 100 分の 91
勤務成績が良好な職員		前年度の評価結果が B であった職員	100 分の 71	100 分の 91
勤務成績がやや良好でない職員		前年度の評価結果が C であった職員	100 分の 66	100 分の 86
勤務成績が良好でない職員		前年度の評価結果が D であった職員	100 分の 61	100 分の 81

備考

- 1 成績上位区分の成績率の設定に当たっては、「勤務成績が特に優秀な職員」と「勤務成績が良好な職員」との成績率の差が、「勤務成績が優秀な職員」と「勤務成績が良好な職員」との成績率の差 又は Y の 2 倍とする。
- 2 「勤務成績が優秀な職員」と「勤務成績が良好な職員」との成績率の差 又は Y については、大阪府教育委員会が前年度の評価結果を勘案し、勤勉手当基礎額と扶養手当の月額（これに対する地域手当の月額を含む。）の合計額に 100 分の 72.5（特定幹部職員にあっては 100 分の 92.5）を乗じて得た額と勤勉手当基礎額に標準の成績率である 100 分の 71（特定幹部職員にあっては 100 分の 91）を乗じて得た額との差額の範囲内で、配分可能となる率を毎年度設定する。（ただし、規則 12 条及び規則の運用通知第 19 項の規定の趣旨に照らし、合理的に必要と認められる範囲内において別段の取扱いをすることができる。）
- 3 再任用職員の成績率については、当分の間、6 月に支給する場合においては、100 分の 35（特定幹部職員にあっては 100 分の 45）、12 月に支給する場合においては、100 分の 40（特定幹部職員にあっては 100 分の 50）とする（成績率取扱要領 5 条 2 項）。

本件システムに基づく平成 18 年度の評価結果のある職員については、平成 19 年度に、当該評価結果に基づいて別表 1 の職員の区分及び成績率が決定され、これに基づく勤勉手当

が支給される。以降の年度も同様である。

評価結果のない職員の取扱いについては、次のとおり定められた。

(a) 平成 19 年度

ア 本件システムに基づく平成 18 年度の評価結果のない職員（次のイ及びウの職員を除く。）

成績率取扱要領 5 条 1 項本文の規定により、良好な成績で勤務したものとみなされ、同要領別表 1 の「勤務成績が良好な職員」に区分されることから、100 分の 71（特定幹部職員にあっては 100 分の 91）の成績率が適用され、当該成績率による勤勉手当の支給を受けることになる。

イ 前年度において適用を受けていた知事その他の任命権者及び公益法人等（以下「他任命権者等」という。）の平成 18 年度の人事評価結果がある職員

成績率取扱要領 5 条 1 項 1 号、同条 2 項により、当該人事評価結果に基づく同要領別表 1 の職員の区分及び成績率への当てはめにより、当該成績率による勤勉手当の支給を受けることになる。

ウ 自己申告票を提出しないことから平成 18 年度の評価結果のない職員（以下「自己申告票未提出者」という。）

成績率取扱要領 5 条 1 項 2 号、同条 3 項及び附則 2 項の規定により、平成 18 年度の自己申告票未提出者の成績率については、100 分の 66（特定幹部職員にあっては 86）が適用され、平成 19 年度においては、当該成績率による勤勉手当の支給を受けることになる。

(b) 平成 20 年度以降

ア 平成 19 年度以降において本件システムに基づく前年度の評価結果のない職員（次のイ及びウの職員を除く。）

成績率取扱要領 5 条 1 項本文の規定により、良好な成績で勤務したものとみなされ、同要領別表 1 の「勤務成績が良好な職員」に区分されることから、100 分の 71（特定幹部職員にあっては 100 分の 91）の成績率が適用され、当該成績率による勤勉手当の支給を受けることになる。

イ 前年度において適用を受けていた他任命権者等の平成 19 年度以降の人事評価結果がある職員

成績率取扱要領 5 条 1 項 1 号、同条 2 項により、当該人事評価結果に基づく同要領別表 1 の職員の区分及び成績率への当てはめにより、当該成績率による勤勉手当の支給を受けることになる。

ウ 平成 19 年度以降の自己申告票未提出者

成績率取扱要領 5 条 1 項 2 号、同条 3 項の規定により、平成 19 年度の自己申告票未提出者の成績率については、100 分の 61（特定幹部職員にあっては 81）が適用され、平成 20 年度においては、当該成績率による勤勉手当の支給を受けることになる。また、同年度以降も自己申告票を提出しないことから評価結果がない場合は、平成 21 年度以

降も同様である。ただし、前年度に自己申告票を提出しなかった職員のうち前々年度に自己申告票を提出した職員に係る成績率については、100分の66（特定幹部職員にあっては86）とする（成績率取扱要領5条3項ただし書）。

### 3 改正後の給与制度及び自己申告票未提出者について

#### (1) 改正後の給与制度における昇給及び勤勉手当の成績率

以上のように、改正後の給与条例5条5項が、職員の昇給はその者の勤務成績に応じて行うことを定め、改正後の給料規則23条が、給与条例5条5項による昇給は当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならないと定め、また、改正後の期末勤勉手当条例3条1項が、勤勉手当は基準日に在職する職員に対し任命権者が定める期間におけるその者の勤務成績に応じて支給すると定め、改正後の期末勤勉手当規則12条1項が、「再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、任命権者が定めるものとする。」と定める等、給与構造の改革を目的とした平成18年度及び平成19年度の給与条例、期末勤勉手当条例等の改正は、従来 of 年功的な昇給等を抑制し、職務・職責に応じた給与構造への転換を図り、勤務成績をよりの確に給与に反映しうよう昇給制度や勤勉手当制度の整備を図ったものである（乙第21号証参照）。

すなわち、改正前の給与条例5条5項は、「職員（略）が現に受けている号給（略）を受けるに至った時から12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給（略）に昇給させることができる。（ただし書略）」（乙第29号証）として、年功的な昇給を許容した規定内容であったが、それとともに、改正前の給料規則第4章「昇給」にも、勤務成績の評価に関する規定はなかった（乙第30号証）。また、従前の勤務評定に関する規則（乙第1号証、乙第2号証）に基づく勤務評定も、本件システムのように整備された制度によるものではなく、昇給や勤勉手当の決定に関して勤務成績を的確に反映させるものではなかった（なお、このような状況は、人事院勧告による給与構造の改革の前に行われていた国家公務員に関する「一般職の職員の給与に関する法律」等の運用においても同様であった。）

したがって、以上のような改正経過からみれば、給与構造の改革がされた現行の給与制度においては、職員がその勤務成績の評価結果に関わらず、当然にかつ年功的に昇給したり、標準以上の成績率による勤勉手当の支給を受けるということは最早生じ得ないのであり、また、職員がその勤務成績の証明なしに、当然にかつ年功的に昇給する権利や地位、あるいは標準以上の成績率による勤勉手当の支給を受ける権利や地位を有するということは認められないのである。

#### (2) 自己申告票未提出者が受けるとされる「不利益」について

既に見たように、改正後の給与条例及び給料規則、期末勤勉手当条例及び期末勤勉手当規則、並びに昇給取扱要領及び成績率取扱要領等が定める昇給制度及び勤勉手当制度において、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員については、一見して、自己申告票を

提出し評価結果のある職員と比較して、昇給や勤勉手当の成績率に関して何らかの給与上の不利益な取扱いを受けるかのように見えるが、これは、本来権利として得られるべきものが得られないという意味での法律上の不利益とはいえないものである。

すなわち、本件システムにおいては、評価者は、職員の提出する自己申告票に基づいて業績評価を行い、業績評価と評価者が別途行う能力評価とを合わせて総合評価を行い、その総合評価をもって、昇給取扱要領及び成績率取扱要領が定める職員の勤務成績の判定基準としている。

このため、職員が自己申告票を提出しない場合は、評価者において業績評価を行うことができず、他方、能力評価は評価者が単独でできるとしても、業績評価ができないために、結局、業績評価と能力評価とを合わせた総合評価ができないことになる。この結果、昇給取扱要領及び成績率取扱要領が定める職員の勤務成績の判定ができないことから、昇給区分及び勤勉手当の成績率を決定するための職員の区分の決定ができなくなり、結局、当該職員について昇給並びに成績率の決定及びこれに基づく勤勉手当の支給を行うことが不可能となる。

したがって、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員の昇給及び勤勉手当の支給については、昇給区分及び勤勉手当の成績率を決定するための職員の区分の決定ができないことから、前記のような取扱いが定められているのである。

以上からみれば、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員が前記のような取扱いを受けることをもって法律上の不利益を課すものと解することはできない。これを法律上の不利益と解することは、言い換えれば、職員は、勤務成績の評価結果の有無に関わらず、従来 of 年功的な給与制度上の取扱いと同様に、当然に、昇給及び一定以上の勤勉手当の支給を受ける法律上の権利があると主張するのにほかならないのであり、ひいては、給与構造の改革を目的とした前記の給与条例等の改正中の昇給及び勤勉手当に関する部分が違法無効であると主張しているのにほかならないのである。

さらに、職員が自己申告票を提出し評価者による業績評価、能力評価及び総合評価がされた場合であっても、その評価結果によっては、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員に対する前記の取扱いと同等の取扱いとなることもあり得る(乙第 18 号証の別紙 1 の「全職員の平成 17 年度の評価結果分布」の表の D 評価の項参照)。したがって、自己申告票を提出した職員の評価結果との比較の観点からみても、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員に関する前記の取扱いが、当該職員に対して殊更に不利な取扱いをするものと解することもできないのである。

なお、改正後の給与条例、期末勤勉手当条例等の規定にかんがみれば、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員に関する前記の取扱いは、自己申告票を提出しないために当該職員の勤務成績の評価(総合評価)ができないことによるものであり、自己申告票を提出しないことに対する制裁的な意味合いは何ら含まれていない。

## 第 2 原告らの平成 19 年 3 月 14 日付け第 1 準備書面による主張について

## 1 請求の趣旨第1項の請求について

### (1)「法律上の争訟」について

ア 府立学校職員規則（乙第7号証）12条の委任規定に基づき府教育長が定めたシステム実施要領（乙第9号証）第4の1は、「職員は、自己申告票を作成し、育成（評価）者に提出するものとする。」と定める。これは、法規として、同規則の適用を受ける府立学校職員に対し自己申告票の提出義務を課することを定めた規定である。

また、システム実施要領は、府費負担教職員規則（乙第8号証）12条の委任規定に基づき府教育長が定めた、地教行法46条に定める府教委の「計画」の一環としても位置づけられ、市町村教育委員会は、当該「計画」に従って府費負担教職員の勤務評定を実施するに当たって、府費負担教職員に対し自己申告票の提出義務を課することになる。

イ これについて、被告が、「本件請求の趣旨第1項の請求は、法令の規定が憲法その他の法律に違反することを理由として、当該法令の規定によって当然に生じる法律上の義務が存しないことの確認を求めるもの、言い換えれば、法令の規定が憲法その他の法律に違反する無効のものであることの確認を求めるものであり、かかる訴えは、当事者間に具体的事件としての法律上の争訟の存在を欠くものであり、不適法である。」と主張したところ、原告らは、被告と原告らとの間で自己申告票の提出義務の不存在の確認を求めているのであるから、「当事者間の具体的な法律関係ないし権利義務の存否に関する争い」が現に存在すると主張する（原告第1準備書面3頁）。

しかし、システム実施要領第4の1がすべての職員を対象として自己申告票の提出義務を定めている以上、特定の職員が当該規定が憲法その他の法律に違反し無効であることを理由にその提出義務を負わないことの確認を求めることは、その提出義務を定めた法規の規定（システム実施要領第4の1）自体が違法無効であることの確認を求めているのにほかならない。

このことは、法律の規定において特定の法律関係にある国民に対し何らかの届出義務等を課している場合に、その特定の国民が行政主体との間でその届出義務等の不存在の確認を求める場合を考えれば容易に理解することができる。一例を挙げれば、生活保護法61条は、被保護者に対し収入、支出その他生計の状況について変動があったとき又は居住地若しくは世帯の構成に異動があったときは、速やかに保護の実施機関又は福祉事務所長にその旨を届出なければならないと規定し、所定の事項の届出義務を課しているが、この場合に、特定の被保護者が、未だ届出義務の不履行による法律上の不利益処分又は不利益な取扱いを受けていないにもかかわらず、同条の規定が憲法、法律等に違反し無効であることを理由に、当該届出義務の不存在の確認を求めることは、まさしく同条の規定自体の違法無効の確認を求めているのにほかならないのであり、このような請求は、法律上の争訟には当たらないのである。

原告らの主張によれば、法規の規定が届出義務等の作為義務を定めている場合に、当該規定の適用を受ける特定の者が当該法規の規定の違法無効を理由として、当該作為義務の不存在の確認を求めるといふ請求形式を採れば、いかなる場合にも法律上の争訟性を獲得

するということになるが、このような主張が認めがたいことは明らかである。

(2) 確認の利益の不存在

ア また、本件請求の趣旨第 1 項の請求は、確認の利益（訴えの利益）を欠くものであり、不適法である。

理由は以下のとおりである。

イ 前記のとおり、自己申告票の提出義務は、法規であるシステム実施要領第 4 の 1 が定めた職員の職務上の義務であるが、自己申告票の未提出自体について職員に対し懲戒処分（地方公務員法 29 条、32 条）服務上の措置（厳重注意、文書訓告等）等の不利益な処置を行う方針は採用されていない。

このことは、「教職員全般の資質向上方策について」（乙第 3 号証）の提言にあるように、本件システムが職員の主体的な目標設定を出発点としてその資質向上を目指すものであることを考慮して、同システムの試行実施の当初から、府教委が職員に対し表明していたところである。

したがって、原告らにとって、自己申告票の未提出自体に対して法律上の不利益処分又は不利益な取扱いがされる差し迫った危険が全くないことから、原告らが自己申告票の未提出に関する不利益な取扱いを回避するために自己申告票の提出義務の不存在の確認を求める法律上の利益は存在しない。

ウ また、既に見たように、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員については、改正後の給与条例、期末勤勉手当条例等が定める昇給制度及び勤勉手当制度において、自己申告票を提出し評価結果のある職員と比較して、前記のような取扱いを受けるが、前述したように、これは、本来権利として得られるべきものが得られないという意味での法律上の不利益と解することはできない。

すなわち、改正後の給与制度において、自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員が受ける取扱いは、法律上の不利益ではなく、これをもって法律上の不利益と解するのは、従前の給与制度における年功的な取扱いと同様に、職員は、勤務成績の評価結果の有無に関わりなく、当然に昇給及び一定以上の勤勉手当の支給を受ける法律上の権利があるという誤った主張を前提とするものであり、ひいては給与条例、期末勤勉手当条例等の改正中の昇給及び勤勉手当に関する部分が違法無効であるという誤った主張を前提としているのである。

したがって、原告らが自己申告票を提出しないことから評価結果がないために、改正後の給与制度において前記のような取扱いを受けることをもって法律上の不利益と解することはできないので、自己申告票の提出義務を争うことにより回復されるべき法律上の利益が存在しないことになり、結局、本件請求の趣旨第 1 項の請求は、確認の利益を欠くことになる。

さらに、自己申告票の提出義務を争っただけでは、原告らの勤務成績の評価結果が明らかになることはないので、原告らの勤務成績の評価結果を改正後の給与条例、期末勤勉手当条例等の規定に当てはめて原告らがいかなる昇給及び勤勉手当を受ける地位にあるかを

決定することは依然として不可能である。したがって、このことからみても、本件請求の趣旨第1項の請求は、確認の利益を欠くものである。

エ 原告らは、「本件訴訟においては、所属学校長の職務上の命令等の特段の措置をまつまでもなく、本件システムの適用により、原告らには当然不利益が課されるのである。しかも、不利益が課された後では、これに関する訴訟等において、事後的に不利益を課したことの無効等を争ったのでは、重大な損害を被るおそれがある。訴訟等において事後的に不利益を課したことが無効であるとされても、それまでは不利益は継続するからである。」と主張するが、認めがたい。

本件において原告らが本件システムの適用により受ける不利益と主張しているのは、昇給及び勤勉手当額に関してであるが、このような金銭上の利益が、事後的に回復しがたい重大な損害に当たらないことは明らかであり、また、たとえそのような不利益が継続したところで、回復しがたい損害に当たらないことは同様である。

### (3) 府費負担教職員による本件訴えの不適法

原告は、府費負担教職員の自己申告票の提出義務は、府教委が制定した府費負担教職員規則及びシステム実施要領に基づくものであるから、地教行法46条、地方公務員法40条1項、行政解釈・システム実施要領等の解釈としても、府費負担教職員の自己申告票提出義務の存否の確定は府教委の所属する公共団体すなわち大阪府との間で行われるべきであると主張するが、認めがたい。

地教行法46条は、市町村教育委員会が、府教委が定める「計画」の下に府費負担教職員の勤務成績の評定を行うことを定めているところ、府費負担教職員規則及び同規則12条の委任規定に基づいて府教育長が定めたシステム実施要領等は、上記の「計画」に該当するものである。したがって、市町村教育委員会が上記「計画」の下に府費負担教職員に対する勤務評定を実施する際に、府費負担教職員に対して自己申告票の提出義務を課するのは、あくまで勤務評定の実施者である市町村教育委員会であり、上記「計画」の策定者である府教委ではない。

以上からみれば、府費負担教職員が自己申告票の提出義務を負わないことの確認を求める当事者訴訟（行政事件訴訟法4条）に関して被告適格を有するのは、当該市町村教育委員会の属する市町村であって、府教委の属する被告ではない。

## 2 請求の趣旨第2項の請求について

### (1) 請求内容の不分明さ

訂正後の請求の趣旨第2項は、原告らが被告に対し、平成19年度以降の勤勉手当額について自己申告票を提出しないことを不利益に評価されず、「勤勉手当の成績率の取扱いについての考え方」(教委職企第1307号平成18年6月12日)第5条1項2号及び3項の適用をうけない地位を有すること( )及び、昇給について自己申告票を提出しないことを不利益に評価されず「府立の高等専門学校、高等学校等の職員及び府費負担教職員にかかる勤務成績に応じた昇給の取扱いに関する要領」(平成18年6月12日教委職企第1243号)第5条1項

2号、3項の適用をうけない地位を有することの確認を求めるものであるが、かかる請求は、その請求内容の不分明さによっても、不適法である。

( ) 前記のとおり、成績率取扱要領が制定されたので、請求の趣旨第2項中の「『勤勉手当の成績率の取扱いについての考え方』(教委職企第1307号平成18年6月12日)」とあるのは、「『勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領』(平成19年5月28日教委職企第1199号)」と訂正されるべきである。

すなわち、上記請求でいう「不利益に評価されず」は、原告らが具体的にどのような評価の排除を求めているかが不明であり、請求内容を特定することができない。また、既に述べたように、成績率取扱要領5条1項2号及び3項並びに昇給取扱要領5条1項2号及び3項の適用を受けることが「不利益な評価」になるという判断基準は存在しない。

## (2) 確認の利益について

原告らは、在外日本人選挙権制限違憲訴訟最高裁判決(最大判平成17年9月14日民集59巻7号208頁)の趣旨からすれば、本件の場合当然に確認の利益が認められてしかるべきであると主張するが、認めがたい。

上記最大判は、「選挙権は、これを行行使することができなければ意味がないものといわざるを得ず、侵害を受けた後に争うことによって権利行使の実質を回復することができない性質のものであるから、その権利の重要性にかんがみると、具体的な選挙につき選挙権を行行使する権利の有無につき争いがある場合にこれを有することの確認を求める訴えについては、それが有効適切な手段であると認められる限り、確認の利益を肯定すべきものである。」と判示している。

これに対し、本件において原告らが求めているのは、昇給及び勤勉手当額について原告らが自己申告票を提出しないことを不利益に評価されない地位の確認であり、ひいてはその確認の結果得られる金銭的利益である。

したがって、本件請求の趣旨第2項に係る確認の訴えが、事後的に争ったのでは回復しがたい重大な被害を被るおそれがある場合に当たらないことは明白である。

## (3) 大阪市の府費負担教職員に係る被告適格について

ア 地教行法42条は、「県府費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法24条6項により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。」と規定し、また、地教行法58条1項は、「指定都市の府費負担教職員の任免、給与(括弧内省略)の決定、休職及び懲戒に関する事務は、第37条1項の規定にかかわらず、当該指定都市の教育委員会が行う。」と規定している。

このため、指定都市である大阪市の府費負担教職員の「給与の決定」に含まれる昇給及び勤勉手当額の決定の事務は、大阪市教育委員会が、大阪府が定める給与条例、期末勤勉手当条例等(昇給取扱要領及び成績率取扱要領を含む。)に基づいて決定するのであり、府教委は、これらを決定したり、大阪市教育委員会が行うこれらの決定に関与したりする権限を有していない。

イ また、前述したとおり、府教委が定める本件システムに関する府費負担教職員規則、シ



システム実施要領等は、地教行法 46 条が定める「計画」に該当し、指定都市の教育委員会は、上記「計画」の下に府費負担教職員の勤務評定を実施する。

したがって、指定都市の府費負担教職員の自己申告票の提出義務は、指定都市の教育委員会が上記「計画」の下に府費負担教職員の勤務評定を実施することにより生じるのであり、府教委が府費負担教職員規則、システム実施要領等の計画を策定したことにより直ちに生じるものではない。

指定都市の府費負担教職員について自己申告票の提出義務を課すことができるのは、地教行法 46 条により指定都市の教育委員会が、府教委が定める上記「計画」の下に府費負担教職員の勤務評定を実施する権限を有しているからである。

ウ 以上によれば、大阪市の府費負担教職員に係る請求の趣旨第 2 項の訴えは、大阪市教育委員会が所属する大阪市を被告とすべきものであり、当該府費負担教職員の昇給及び勤勉手当額を決定する権限のない府教委が属する被告を相手方とすることは、被告適格を誤っている。

エ なお、原告らは、大阪市が定めた「評価・育成システム実施要領」等を根拠に、指定都市である大阪市及び堺市においても府費負担教職員の自己申告票の提出義務は府教委が設定したものであり、したがって、原告らにおいても被告との間において昇給取扱要領及び成績率取扱要領の適用を受けない地位の確認を求めらなければならないと述べているが、誤りである。

既に述べたとおり、大阪市の府費負担教職員の自己申告票の提出義務は、大阪市教育委員会が地教行法 46 条に基づき府教委の「計画」の下に府費負担教職員の勤務評定を実施することにより生じる。

しかも、本件請求の趣旨第 2 項の請求に係る公法上の法律関係である昇給、勤勉手当額の決定その他の給与の決定に関する事務で、大阪市の府費負担教職員に係るものは、大阪市教育委員会が行う。

したがって、当該法律関係の当事者は大阪市教育委員会の属する大阪市であり、原告らは、本件請求の趣旨第 2 項の請利に係る被告を大阪市としなければならない。

### 3 府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の根拠規定について

(1) 原告は、府立学校職員規則の根拠規定に地教行法 34 条及び教育公務員特例法 3 条を挙げたのは妥当でないと述べているが、これに対する被告の意見は次のとおりである。

地方公務員法 40 条 1 項は、任命権者が職員の勤務評定を行うことを定めているところ、地教行法 34 条は、府立学校に勤務する校長、教員、事務職員、技術職員その他の職員は、同法に特別の定めがある場合を除き、教育長の推薦により、府教委が任命することを定めている。したがって、これら府立学校の校長、教員、事務職員、技術職員その他の職員に対する勤務評定を行う権限及びその勤務評定に関する規則等を定める権限が、任命権者である府教委にあることを示すために、府立学校職員規則の根拠規定の一つとして地教行法 34 条を挙げたのであり、同条の規定を府立学校職員規則の根拠規定の一つとすることは誤りではな

い。

また、府立学校職員規則の根拠規定として教育公務員特例法 3 条の規定を挙げたのは、平成 16 年 4 月 1 日から改正法が施行されるまで、同法 3 条が「国立学校の学長、校長、教員、及び部局長は国家公務員、公立学校の学長、校長、教員、及び部局長並びに教育長及び専門的教育職員は地方公務員としての身分を有する。」と規定していたため、上記と同じく、府立学校の校長、教員らが地方公務員としての身分を有し、地方公務員法 40 条 1 項の適用を受けることを示すために挙げたものである。したがって、府立学校職員規則の根拠規定の一つとして教育公務員特例法 3 条を挙げたことは誤りではない。

ただし、同法 3 条はその後改正されて、上記のような規定内容ではなくなったため、現時点では、府立学校教員規則の根拠規定とする必要はない。

(2) 原告は、教育公務員特例法 3 条を府費負担教職員規則の根拠規定とすることも妥当でないとして主張するが、この点については、前項で述べたとおりである。

以 上